gemeente Rijssen-Holten

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Rijssen-Holten.

Nr. 84767

16 september 2015

Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015

Het college van burgemeester en wethouders van Rijssen-Holten;

. gelet op artikel 4 lid 2 van de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015;

besluit:

1. Het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2012 met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015 in te trekken,
2. Het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015 vast te stellen en met terugwerkende kracht in werking laten treden op 1 juli 2015.

Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015;
b. anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
c. niet-uitkeringsgerechtigde: persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
d. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
e. re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
f. loonwaarde bepaling: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
g. no-riskpolis: een verzekering voor de werkgever bij ziekte van een werknemer.

Beperkingen

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan aan anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratie voorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
   - groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
   - ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.
4. De beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.
5. Een re-integratie voorziening moet worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Met de anw-er of niet uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

1. Het college verlangt van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder een bijdrage in de kosten van de voorziening indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van dit uitvoeringsbesluit.
2. De eigen bijdrage van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto jaarinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de *110*% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

1. Indien de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in de afgesloten trajectovereenkomst verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als:
   a. alle verwijtbaarheid ontbreekt,
   b. door de gemeente geen actie ondernomen wordt de anw-er of nugger te houden aan zijn trajectverplichtingen.
3. Kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van het terugvorderingsbedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie.
5. Het college verhaalt de kosten van invordering op belanghebbende.

Algemene voorzieningen

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

1. Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.
2. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit:
   a. medisch onderzoek
   b. psychodiagnostisch onderzoek

Artikel 6 Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
6. De loonkostensubsidie moet worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
7. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens na afloop van het kalenderjaar of overeengekomen periode vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
8. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van een kopie van de eerste originele loonstrook.

Artikel 7 No-Riskpolis voor de werkgever

Gedurende het jaar 2015 kan het college aangaande garantiebanen gebruik maken van de no-risk polis via het UWV overeenkomstig de afspraak tussen VNG en UWV.

Artikel 8 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
   a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
   b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing;
   c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.

4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar her beoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
5. Jobcoaching kan geregeld worden door de gemeente of door de werkgever.
6. Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier dat door het college is vastgesteld.
7. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen een licht en midden ondersteuningsregime (afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer).
8. De vergoeding bedraagt overeenkomstig het aanbod jobcoaching van het UWV:

Begeleidingsniveau	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

Artikel 9 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
   a. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening);
   b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing, op voorwaarde dat schriftelijk de intentie is verstrekt dat na deze periode er een arbeidsovereenkomst volgt;
   c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een besluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.

4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien:
   a. van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
   b. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.

5. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken
   a. de kosten van de werkplekaanpassing,
   b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
   c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en
   d. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);

6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier dat door het college is vastgesteld.

Artikel 10 Intrekking oude regeling

Het Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2012 wordt per 1 juli 2015 ingetrokken.

Artikel 11 Overgangsrecht

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2012 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit, worden aangemerkt als besluiten krachtens dit uitvoeringsbesluit.
2. Indien vóór het tijdstip van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit een aanvraag om een beschikking op grond van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2012 is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop dit uitvoeringsbesluit toegepast.
3. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan is de oude regeling van toepassing.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Het uitvoeringsbesluit treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2015.

Artikel 13 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015.

Toelichting

Artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2015.

Artikel 2 Anw-ers en niet uitkeringsgerechtigden
Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden zijn conform het vastgestelde beleidsplan Participatiewet geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.
Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een werkzoekende afkomstig van een PrO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op zo mogelijk directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.
Voor het aanvragen van een voorziening dient de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening
In aansluiting op het percentage dat gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van dit uitvoeringsbesluit) met een inkomen hoger dan *110*% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het (gezins)inkomen voor het gedeelte waarmee het gezinsinkomen de *110*% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering
Van anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden mag verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Tevens mag van de anw-er of niet-uitkerings-gerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen. Wanneer de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen actie ondernomen wordt de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek
Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 6 Loonkostensubsidie
Artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 beschrijft de nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Hierbij is het van belang dat ook onderzoek plaats vindt naar een mogelijke aanspraak op mobiliteitsbonus.
Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.
De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Rijssen-Holten in dienst neemt.

Artikel 7 No-Riskpolis voor de werkgever

Voor de voorziening no-riskpolis heeft de gemeente een contract afgesloten met Achmea. Achmea heeft de gemeente laten weten dat tot uiterlijk 1 oktober 2015 gebruik kan worden gemaakt van de voorziening no-riskpolis (Nieuwe Start zonder Risico – verzekering). Achmea was als enige commerciële aanbieder actief op de markt met een polis die enigszins vergelijkbaar is met de no-riskpolis die door het UWV werd aangeboden voor de doelgroep Wajong. Na bestuurlijk overleg heeft de staatssecretaris ingestemd met het voorstel om voor de doelgroep banenafspraak de mobiliteitsbonus en de no-riskpolis per 2016 wettelijk te harmoniseren. Voor 2015 hebben VNG en het UWV afgesproken dat werkgevers ook voor gemeentelijke kandidaten op een garantiebaan gebruik kunnen maken van de no-riskpolis die gelijk is aan de bestaande polis voor Wajongers.
De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De no-riskpolis zorgt er dus voor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Artikel 8 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

Een Jobcoach begeleidt een persoon (werknemer[1]) met een structurele functionele beperking[2] of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De Jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.
<u>Doel Jobcoaching</u>
De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).
Aan het einde van een geslaagde Jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.
<u>Doelgroep(en) waarvoor Jobcoaching kan worden ingezet</u>
Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid1, sub e van de Participatiewet[3].
. Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van Jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de WSW-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens Jobcoaching kan worden ingezet:

. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Indien er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat kan Jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
. Er is sprake van een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

<u>Moment van inzet Jobcoach</u>
De Jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de Jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Duur en intensiteit van de inzet & wijze van inzet
Voor de inzet van de Jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveau's "licht" en "midden" die het UWV hanteert. Het begeleidingsniveau kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor Jobcoaching. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van Jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever indien Jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument Jobcoaching met nog een twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod Jobcoaching vanuit het UWV.

Begeleidingsniveau	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

. De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
. Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
. De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht of midden) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
. De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de Jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de Jobcoach(organisatie)/werkgever.
. Wanneer de werkgever besluit zelf een jobcoach in te huren bij een jobcoachorganisatie dan wordt hieraan de volgende eisen gesteld:

De jobcoach heeft/is:
a. een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
d. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

[1] *Onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel Jobcoaching ontvangt.*

[2] *De wetgeving gebruikt de term "structurele functionele beperking" voor een langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.*

[3] *Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.*

Artikel 9 Werkplekaanpassing
Als de werknemer die behoort tot de doelgroep Participatiewet vanwege de ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek kan de werknemer voor de aanschaf daarvan aanspraak op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het belang dat de aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die aanpassing of hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.
In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.
In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:

"Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."
Dit artikel verwijst naar de uitvoering van deze afspraken.

Artikel 10 Intrekking oude regeling
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 11 Overgangsrecht
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 12 Inwerkingtreding
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 13 Citeertitel
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 1 september 2015

A.C. van Eck
Secretaris

A.C. Hofland
burgemeester